

# **Plan Institucional de Capacitación PIC vigencia 2026**

Subdirección Administrativa  
28 de abril de 2026

**Versión 2**



**CVP**

**BOGOTÁ**

Tabla de Contenido

1. Introducción .....	2
2. Información general .....	2
3. Objetivo Estratégico .....	2
4. Objetivo General .....	2
4.1 Objetivos Específicos .....	3
5. Alcance .....	3
6. Normatividad .....	3
7. Formulación del plan de acción o estrategia institucional .....	4
7.1 Ejes Temáticos dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030:.....	5
Noción de la Constitución en un Estado Social de Derecho .....	5
Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar .....	5
7.2 Inducción, inducción en el puesto de trabajo y reinducción: .....	6
Estrategias para la ejecución.....	8
7.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional .....	8
7.2 Cronograma .....	10
7.3 Seguimiento y evaluación.....	11
8. Anexos e información complementaria.....	12
9. Control de cambios.....	12

## 1. Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Caja de la Vivienda Popular CVP se formula según los lineamientos de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, en sus 6 ejes temáticos (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Territorio, Vida y Ambiente; Mujer, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Cibercultura; Ética, Probidad e Identidad de lo Público; y Habilidades y Competencias) definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP con el fin de prestar un mejor servicio a la comunidad, así como de las directrices del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una herramienta de la entidad que busca ampliar el conocimiento a los servidores públicos en el desempeño de sus competencias, favoreciendo el cumplimiento óptimo y de calidad de la misión institucional; lo que permite la optimización de la función pública a partir de la ampliación del conocimiento individual y colectivo por medio del fortalecimiento de las habilidades blandas del talento humano de la entidad, lo que permite potencializar el liderazgo, el trabajo en equipo y la innovación estratégica que aporten a la entidad el incremento de los estándares de calidad, organización y flexibilidad de los servidores públicos en el rol que desempeña.

## 2. Información general

<b>Nombre del Plan de acción o estrategia institucional</b>	Plan Institucional de Capacitación 2026
<b>Nombre y código rubro presupuestal asociado</b>	O21202020090191191 Servicios administrativos relacionados con los trabajadores estatales.
<b>Presupuesto asignado (\$)</b>	Presupuesto será asignado de acuerdo a las solicitudes realizadas por los funcionarios para capacitación, ya que SHD no asigno presupuesto para este rubro
<b>Área responsable</b>	Subdirección Administrativa
<b>Política asociada y otros lineamientos</b>	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>Proceso</b>	Gestión de Talento Humano
<b>Fecha de inicio</b>	02/01/2026
<b>Fecha de finalización</b>	28/12/2026

## 3. Objetivo Estratégico

Fortalecer la capacidad y efectividad administrativa y la innovación organizacional, para la modernización de la Caja y el incremento de la confianza ciudadana en la Entidad

## 4. Objetivo General

Desarrollar para la Vigencia 2026 las actividades enmarcadas en el Plan Institucional de Capacitación que responda a las necesidades de las dependencias y a las y los servidores públicos, generando un alcance que promueva el fortalecimiento en el conocimiento por medio de su divulgación, asistencia y participación de un talento humano para lograr su desarrollo laboral y personal en aras de dar cumplimiento a la Política de Gestión Estratégica de talento Humano.

#### 4.1 Objetivos Específicos

- ✓ Divulgar y evaluar las actividades desarrolladas en el marco de las capacitaciones, red de formadores internos, por medio de la asistencia, participación y encuesta, con el fin de dar respuesta a las necesidades planteadas por el talento humano.
- ✓ Incentivar la participación de las y los servidores públicos en el desarrollo de las actividades de capacitaciones proyectadas que contribuyen al fortalecimiento en el conocimiento personal y laboral.
- ✓ Programar para el talento humano las actividades de la red de formadores internos por medio de las dependencias, lo cual fortalecerá la calidad y actualización en el cumplimiento de las tareas diarias de los procesos y procedimientos.
- ✓ Fortalecer la capacidad individual como colectiva, para generar conciencia de la importancia de compartir y fomentar la cultura de conocimientos, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

#### 5. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación incorpora las actividades de inducción y re inducción, está dirigido a todos los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular, atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía. Por lo anterior de conformidad con los lineamientos enunciados, los contratistas pueden participar en la oferta presentada por los aliados estratégicos que es ofrecida directamente a cada uno de ellos y/o que se divulga internamente a través de los mecanismos de comunicación, así mismo se propicia su participación en la estrategia denominada de red de formadores internos.

El PIC inicia con la identificación y diagnóstico de las necesidades de capacitación, continúa con la formulación, aprobación, divulgación, ejecución, seguimiento y finaliza con la evaluación.

#### 6. Normatividad

NÚMERO		AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto Ley	1567	1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley	909	2004	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del Sector de Función Pública.
Acuerdo	927	2024	Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 - "Bogotá Camina Segura"
Decreto	1227	2005	Empleos de carácter temporal
Circular Conjunta	No. 001	2023	Vicepresidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto	2539	2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de

NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe	
		2005.	
Ley	1064	2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Ley	1960	2019	Por el cual se modifican la Ley <u>909</u> de 2004, el Decreto Ley <u>1567</u> de 1998 y se dictan otras disposiciones Encargos, concursos.
Resolución	104	2020	Por la cual se actualiza el plan Nacional de formación y capacitación

#### Lineamientos Nacionales y Distritales

- ✓ Plan nacional de formación y capacitación 2020- 2030
- ✓ Metodología para la evaluación del impacto versión 2
- ✓ Plan Nacional de Formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias
- ✓ Documento técnico aula del saber distrital
- ✓ Manual DAFP - Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Versión 6 Fecha actualización: diciembre 2024

#### 7. Formulación del plan de acción o estrategia institucional

La elaboración del Plan Institucional de Capacitación se determinó por medio de dos reuniones con los servidores públicos y se diligencio para el mismo el formato 208-TH-Ft-33 - Formato de evaluación de satisfacción se capacitaciones por cada servidor público.

En la reunión programada el día 20 de noviembre 2025 y liderada por la Subdirección administrativa, las y los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular evaluaron las actividades de capacitación desarrolladas durante la vigencia 2025 se identificaron las necesidades que consideraron deberían ser incluidas en la formulación del plan correspondiente a la vigencia 2026.

Así mismo el PIC contempla las temáticas que se ajustan a las necesidades de capacitación que se identifican para la entidad y que son sugeridas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 liderado por el DAFP, el cual presenta nuevos lineamientos en la actualización realizada por el ese Departamento en el mes de diciembre, en donde se presentan los siguientes ejes temáticos:

- ✓ Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos
- ✓ Eje 2: Territorio, vida y ambiente
- ✓ Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad
- ✓ Eje 4: Transformación digital y cibercultura
- ✓ Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público
- ✓ Eje 6: Habilidades y competencias

**7.1 Ejes Temáticos dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030:**

EJE	Tema	Contenido de la actividad	Modalidad de capacitación	Estrategia	Formador o capacitador
<b>EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS</b>	Derechos Humanos Derechos Esenciales	Con el desarrollo de los contenidos de estos cursos, se pretende fomentar la formación de los servidores públicos del Distrito en la Educación de los Derechos Humanos y que se genere una cultura para incluirlos en la Función Pública, con el propósito de garantizar el respeto a estos derechos.	Virtual Asincrónico 8 horas	Aliados Estratégicos	<a href="#">Aula Saber Distrital   Derechos Humanos - Derechos Esenciales</a>
<b>EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE</b>	Noción de la Constitución en un Estado Social de Derecho	Con el desarrollo de este curso se busca que los servidores públicos del Distrito puedan comprender el significado de la Noción de la Constitución en un Estado Social de Derecho, en donde se señalan como cimientos, la protección de los derechos fundamentales, el respeto a la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad y la prevalencia del interés general.	Virtual Asincrónico 8 horas	Aliados Estratégicos	<a href="#">Aula Saber Distrital   Noción de la Constitución en un Estado Social de Derecho</a>
<b>EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD</b>	Curso Gestión Social con enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial	Este curso busca resolver conflictos de manera efectiva y mejorar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.	Virtual Asincrónico	Aliados Estratégicos	Secretaria de la Mujer
<b>EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA</b>	Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar	En este curso se abordan las principales tendencias de innovación en el mundo, como se construyen tendencias, como sacarle el jugo a esas tendencias y otros consejos para hacer la innovación la esencia de una organización.	Virtual Asincrónico 8 horas	Aliados Estratégicos	<a href="#">Aula Saber Distrital   Tendencias de Innovación, un super mercado de ideas para innovar</a>
<b>EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO</b>	Liderazgo en escenarios de cambio	Aprender algunas estrategias prácticas relacionadas con el liderazgo en escenarios de cambio (VUCA).	Virtual Asincrónico 8 horas	Aliados Estratégicos	<a href="#">Aula Saber Distrital   Liderazgo en escenarios de cambio</a>

EJE	Tema	Contenido de la actividad	Modalidad de capacitación	Estrategia	Formador o capacitador
<b>EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS</b>	Administración de los riesgos	Curso en el cual se relacionan conceptos generales y se da a conocer una metodología para identificar estos riesgos, específicamente los riesgos operacionales y algunas acciones para minimizarlos	Virtual Asincrónico 8 horas	Aliados Estratégicos	<a href="#">Aula Saber Distrital   Administración de los Riesgos</a>

## 7.2 Inducción, inducción en el puesto de trabajo y reintucción:

Estos se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración a los/as servidores/as públicos/as a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo, propiciando el cumplimiento de los objetivos con respecto a la entidad.

La inducción y reintucción en el puesto de trabajo: está dirigido a los/as nuevos/as servidores/as públicos/as para iniciar su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación estableciendo como objetivos:

- ✓ Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- ✓ Familiarizarlo con el servicio público, con la entidad y con las funciones generales del Estado.
- ✓ Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ✓ Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos y sus conflictos de interés.
- ✓ Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

**La reintucción:** se imparte a todos/as los servidores/as públicos/as vinculados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios institucionales, se incluirán obligatoriamente las actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos son:

- ✓ Enterar los/as servidores/as públicos/as acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los/as servidores/as públicos/as sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración los/as servidores/as públicos/as al sistema de valores deseado por la entidad y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los/as servidores/as públicos/as con respecto a la entidad.
- ✓ Dar a conocer a los/as servidores públicos las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos y conflictos de interés.
- ✓ Informar a los/as servidores/as públicos/as acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de talento humano.

Tema	Contenido	Formador/ capacitador
<b>Inducción y reinducción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan de Desarrollo Distrital y su relación con la misión institucional.</li> <li>✓ Plan estratégico institucional.</li> <li>✓ Funciones de las dependencias.</li> <li>✓ Disposiciones en materia de administración de Talento Humano.</li> <li>✓ Código General disciplinario inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.</li> <li>✓ Conflicto de interés.</li> <li>✓ Código de integridad.</li> <li>✓ Diversidad sexual y política pública LGBTI</li> </ul>	Líderes de los procesos, Servidores Públicos del nivel directivo, red de formadores internos, Aliados estratégicos.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Instancias de participación (Comisión de personal, COPASST, comité de convivencia laboral, brigada de emergencias, gestores de integridad, organización sindical).</li> <li>✓ Directiva 008 de 2021 la cual tiene como asunto lineamientos para prevenir conductas irregulares con el incumplimiento de los manuales de funciones y competencias laborales y de los manuales de procedimientos institucionales, así como por la pérdida, o deterioro, o alteración o uso indebido de bienes, elementos, documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información</li> <li>✓ Políticas de género y de inclusión.</li> <li>✓ Curso Gestión Social con enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial</li> <li>✓ Estrategia de ambientes laborales</li> </ul>	Secretaría Distrital de la Mujer, ARL, Aliados estratégicos.
<b>Inducción en el puesto de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de desarrollo Distrital y su relación con la misión institucional.</li> <li>✓ Plan estratégico institucional.</li> <li>✓ Funciones de las dependencias.</li> <li>✓ Disposiciones en materia de administración de talento humano</li> <li>✓ Código General disciplinario inhabilidades e incompatibilidades</li> <li>✓ Conflicto de interés.</li> <li>✓ código de integridad.</li> <li>✓ Instancias de participación (Comisión de personal, COPASST, comité de convivencia laboral, brigada de emergencias, gestores de integridad, organización sindical).</li> <li>✓ Manual de funciones de acuerdo con la resolución que lo determine y los procedimientos asociados</li> <li>✓ Sistemas de evaluación y de gestión.</li> <li>✓ Sistemas de Gestión y seguridad en el trabajo – S-G SST</li> </ul>	Profesionales del proceso de Gestión de Talento Humano, Superior jerárquico – Jefes de dependencias.

## Estrategias para la ejecución

El Plan Institucional de Capacitación 2026 dará continuidad en el desarrollo de las estrategias implementadas en la vigencia anterior, las cuales permiten ejecutar actividades de capacitación, sensibilización, fortalecimiento de competencias, habilidades, capacidades y conocimientos, optimizando los recursos económicos programados para la vigencia y garantizando estándares de calidad.

✓ **Aliados estratégicos:** Gestionar apoyo en la implementación del PIC, a través de la oferta, que permita atender diferentes temas de formación, capacitación y entrenamiento. Entre los aliados estratégicos se encuentran: La Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, la Administradora de Riesgos Laborales – ARL Positiva, y el programa PROPULSOR de Compensar, entre otros.

✓ **Red de Formadores Internos:** Es una estrategia encaminada a transferir y preservar el conocimiento y la experiencia, a partir del intercambio de saberes entre los servidores públicos y contratistas de la entidad quienes apoyan en los procesos de sensibilización y capacitación respecto a los temas que los vinculan, de esta forma la entidad se conforma una red formadores internos multiplicadores de conocimiento en temas de su dominio.

✓ **Coordinación con las dependencias de la entidad para la socialización de funciones:** El Proceso de Gestión de Talento Humano coordinará con las dependencias procesos de socialización respecto a sus funciones, y todos los aspectos inherentes para el cumplimiento de su misión, planes, programas, objetivos y metas institucionales y del sector.

✓ **Operador contratado de conformidad con el PAAC:** Prestación de servicios para la implementación del Plan Institucional de Capacitación de la CVP a través de diplomados, talleres, conferencia, cursos, en procura del fortalecimiento institucional

### 7.1 Generalidades del plan de acción o estrategia institucional

La necesidad de desarrollar el Plan Estratégico de Capacitación 2026 responde a la responsabilidad de la Caja de la Vivienda Popular de mejorar el bienestar y calidad de los/as servidores/as, bajo un enfoque de gestión transparente, participativa y alineada con los objetivos del MIPG. Esto permitirá fortalecer el bienestar de los servidores y de la ciudadanía a la que se sirve, contribuyendo a la construcción de un entorno más justo, equitativo y sostenible.

Así mismo, la elaboración de este Plan de Capacitación para la vigencia 2026 responde a una necesidad fundamental de alineación de los objetivos institucionales con los lineamientos estratégicos del Estado y la mejora continua en la gestión pública. A continuación, se detallan las razones y justificaciones clave para su desarrollo:

**Cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** El MIPG es un marco normativo que busca mejorar la eficacia, eficiencia y transparencia de las entidades del Estado. En este sentido, la Caja de la Vivienda Popular debe asegurar que sus políticas de capacitación estén enmarcadas dentro de los lineamientos de planeación estratégica establecidos por el gobierno central, garantizando la integración de los componentes de gestión, control y seguimiento. Este Plan será una herramienta para optimizar la administración de recursos, priorizando acciones que respondan a las necesidades de los/as servidores/as y que favorezcan la sostenibilidad de los programas en el tiempo.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - FURAG El Modelo Integrado de Planeación y

Gestión a través del Formulario único de Reporte de Avances de Gestión, evalúa si: “La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre: (...)”

Gestión documental; Conflictos de Interés; Código disciplinario; Gobernanza; Innovación Pública Digital; Seguridad y Privacidad de la Información; Cultura y apropiación; Servicios Ciudadanos Digitales; Decisiones basadas en datos; Estado Abierto Servicios y Procesos Inteligentes; Digital; Estrategias de Ciudades y Territorio; Otras temáticas de la Política de Gobierno Digital, Lenguaje claro, comprensible e incluyente; relacionamiento con la ciudadanía.

Los temas o contenidos específicos de la anterior temática serán tenidos en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de la Caja de la Vivienda Popular.

**Resultados autodiagnósticos:** Los procesos de autodiagnóstico realizados por la entidad, han permitido identificar fortalezas y debilidades en las actividades de capacitación de las y los servidores públicos. A partir de estos resultados, se diseña el plan que responda a las brechas encontradas, para garantizar que los servicios prestados sean cada vez más efectivos, inclusivos y ajustados a las realidades sociales, económicas y culturales del entorno.

**Recomendaciones del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG del año anterior:** Las recomendaciones derivadas del FURAG del año anterior son fundamentales para ajustar el enfoque de la estrategia de capacitación, especialmente aquellas que se centran en la mejora del desempeño institucional, la transparencia y el fortalecimiento de la relación con los/as servidores/as y la ciudadanía.

**Transparencia y participación ciudadana:** La transparencia es uno de los pilares fundamentales de la gestión pública y por tanto de la entidad. Este Plan de Capacitación debe incluir mecanismos claros y efectivos de rendición de cuentas, para asegurar que los recursos se destinen de manera adecuada y en cumplimiento con la normativa vigente.

**Rendición de cuentas:** La rendición de cuentas es un componente esencial en la gestión pública, especialmente en un contexto de alta exigencia social por la correcta administración de los recursos. Además, se garantizará la divulgación de los resultados de manera clara y accesible para los/as servidores/as, los ciudadanos y los entes de control.

#### **Necesidades de capacitación originadas internamente:**

La Caja de Vivienda Popular tiene en cuenta lo señalado en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, que, respecto a las obligaciones de las entidades, cita:

*“a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;*

*b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional”*

Así mismo, considera lo dispuesto en el artículo 2.2.9.1. del Decreto 1567 de 1998, que, respecto a las obligaciones de las entidades, Cita:

*“Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.*

Por lo anterior, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para el año 2026, utilizando los siguientes medios para este fin:

**Como primera medida**, se llevó a cabo una reunión virtual con los Servidores Públicos el día 20 de noviembre de 2025 con el fin de identificar las necesidades internas de capacitación. Durante el encuentro, se presentó la propuesta de un diplomado transversal y se ratificó la importancia de seleccionar temas accesibles para todos los servidores, evitando exclusiones por nivel técnico o conocimiento previo. Igualmente, se reiteró la necesidad de revisar las fuentes de formación disponibles para prevenir la duplicidad de contenidos y optimizar los recursos institucionales. Adicionalmente, se planteó la conveniencia de ampliar la intensidad horaria a fin de cumplir con la propuesta formativa superior a 160 horas.

**Como segunda medida**, se remitió el formato 208-TH-Ft-33 cada servidor Público debía diligenciar los formatos indicando temáticas sugeridas, procurando que sean transversales y de interés general, en esta medida se recibieron las siguientes sugerencias:

- Finanzas Publicas
- Secop II
- Régimen disciplinario
- Políticas Publicas
- Derecho Contractual
- Ofimática
- Formulación y ejecución presupuestal

Teniendo en cuenta que la mayoría de estos cursos se encuentran en la oferta gratuita de la ESAP y en el Aula del Saber Distrital enlace al sitio: [Aula Saber Distrital | Inicio](#) se divulgará la oferta para que los servidores puedan acceder a la misma de manera gratuita.

Así mismo se pone a disposición el acceso a los cursos virtuales del Programa Talento GovTech del MinTIC **Enlace de acceso al Micrositio MinTIC:** [Cursos - Talento GovTech](#), oferta de formación disponible para la ciudadanía y grupos de valor.

Se deja a disposición de los servidores públicos la plataforma que tiene Compensar llamada "PROPULSOR" la cual tiene un portafolio amplio de cursos gratuitos que pueden desarrollar.

## 7.2 Cronograma

A partir de la identificación de necesidades de capacitación en la entidad, se establecieron las siguientes actividades asociadas a los ejes temáticos, las cuales se presenta a continuación:

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	<b>Curso Competencias para el Servicio Público</b>	03/02/2026	15/12/2026
1.1	<b>Entregable:</b> Correo de divulgación y lista de asistencia		
2.	<b>Diplomado contratado teniendo en cuenta la misionalidad de la entidad</b>	30/06/2026	31/12/2026
2.1	<b>Entregable:</b> Diplomas de los servidores públicos que se certifique.	30/06/2026	31/12/2026
	<b>Cursos Aliados Estratégicos</b>	03/02/2026	15/12/2026
3	Derechos Humanos, Derechos Esenciales	03/02/2026	15/12/2026
3.1	Noción de la Constitución en un Estado Social de Derecho	03/02/2026	15/12/2026
3.2	Curso Gestión Social con enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial	03/02/2026	15/12/2026

N°	Categoría / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
3.3	Tendencias de Innovación, un supermercado de ideas para innovar.	03/02/2026	15/12/2026
3.4	Liderazgo en escenarios de cambio	03/02/2026	15/12/2026
3.5	Administración de los riesgos	03/02/2026	15/12/2026
3.6	<b>Entregable:</b> Correo de divulgación de cada uno de los cursos	15/12/2026	15/12/2026
	<b>Red de formadores interno- Sensibilizaciones</b>	03/02/2026	15/12/2026
4	Socialización de los documentos que hacen parte de la estructura documental del sistema integrado de gestión de calidad los (políticas, procedimientos, manuales, instructivos, formatos, otros)	03/02/2026	15/12/2026
4.1	SI CAPITAL	03/02/2026	31/12/2026
4.2	ORFEO- Correo electrónico y herramientas de trabajo Colaborativo	15/12/2026	31/12/2026
4.3	Ingeniería social en Ciberseguridad Ciberhigiene Día Mundial de la Ciberseguridad	15/12/2026	31/12/2026
4.4	Mesa de Servicios TI	15/12/2026	31/12/2026
4.5	Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción SARLAFT Régimen disciplinario del servidor público Régimen de Inhabilidades y Conflicto de Intereses	15/12/2026	31/12/2026
4.6	Buenas Prácticas en la Gestión Documental	15/12/2026	31/12/2026
4.7	Relacionamiento con la ciudadanía		
4.8	<b>Entregable:</b> Correo de divulgación de cada uno de los cursos y listas de asistencia de cada una de las sensibilizaciones realizadas por la red de formadores.	15/12/2026	31/12/2026

### 7.3 Seguimiento y evaluación

Indicadores del PETH	Meta	Formula
<b>Eficiencia:</b> Se orienta a verificar la asistencia o participación de los servidores públicos en las actividades programadas en el periodo.	85%	$\frac{\text{No. de servidores públicos que asisten a las actividades del PIC}}{\text{No. de servidores públicos programados para participar en las actividades de PIC}} * 100$
<b>Efectividad (Impacto o resultado):</b> Este indicador evalúa la percepción del participante respecto al valor, utilidad y efecto de la capacitación en su desempeño laboral.	85%	$\text{Satisfacción (\%)} = \frac{\text{Promedio de calificaciones recibidas}}{5 \text{ criterios de evaluación del formato}} * 100$
<b>Eficacia (Cumplimiento):</b> Determina la ejecución de actividades propuestas en el año	90%	$\frac{\text{No. de actividades del PIC Ejecutadas}}{\text{No. de actividades del PIC Programadas}} * 100$

## 8. Anexos e información complementaria

Diagnóstico de Evaluación del plan de Bienestar y Capacitación vigencia actual- diagnóstico de necesidades próxima vigencia 2026 y acta de reunión

## 9. Control de cambios

Versión	Detalle del cambio	CIGD No	Fecha aprobación
1	Aprobación del plan institucional de capacitación 2026	7	22/12/2025
2	<p>Una vez formulado el Plan Institucional de Capacitación (PIC), este se estructuró con base en los reportes institucionales y los diagnósticos previamente realizados. No obstante, durante la fase posterior de socialización y articulación, se recibieron nuevas solicitudes por parte de las dependencias. Por ende, se tienen que hacer ajustes correspondientes a la red de formadores internos, aliados estratégicos y proveedor.</p> <p>Se modificó una actividad inicialmente prevista como <b>diplomado</b>, la cual fue reemplazada por un curso gratuito gestionado con la ESAP, en coherencia con criterios de eficiencia en el uso de los recursos.</p> <p>Se modificó la actividad 2 del cronograma, teniendo en <b>cuenta los tiempos asociados al contrato que se proyecta suscribir durante el segundo semestre del año.</b></p> <p>Se ajustó una actividad correspondiente al Eje 3, considerando que el <b>proceso formativo será impartido por la Secretaría Distrital de la Mujer.</b></p> <p>Se actualizaron las actividades de la <b>Red de Formadores Internos</b>, en concordancia con las necesidades manifestadas por las dependencias.</p>	2	28/04/2026